

**PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JOVAN
TECHNOLOGIES**

SKRIPSI



**Oleh:
Aminah
170910011**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JOVAN
TECHNOLOGIES**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:
Aminah
170910011**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Aminah
NPM : 170910011
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JOVAN TECHNOLOGIES

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 23 Januari 2021



Aminah
170910011

**PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JOVAN
TECHNOLOGIES**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

Oleh:

**Aminah
170910011**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 23 Januari 2021



**Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M.
Pembimbing**



ABSTRAK

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan asset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. penelitian ini untuk menguji dan menganalisa masalah Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan di Pt Jovan Technologies. ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas dan uji pengaruh menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F dengan bantuan software statistik SPSS 25. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $T_{hitung} > t$ tabel dan nilai signifikan $< 0,05$ serta fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari $F_{hitung} > f$ tabel dan nilai signifikan $< 0,05$.

Kata Kunci: fasilitas kerja; lingkungan kerja non fisik; kepuasan kerja; kinerja karyawan.

ABSTRACT

Human resources have an important role for the success of an organization or company, because humans are living assets that need to be maintained and developed. In managing human resources, it is necessary to have a management capable of managing resources systematically, planned, and efficiently. This study is to test and analyze the problem of Work Facilities, Non-Physical Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance at Pt Jovan Technologies. The technique used in this study is a saturated sample technique with a total of 113 respondents. The measuring instrument used is a 5-point Likert scale. The analytical method used is multiple linear regression with the help of statistical software SPSS 25. The results of data analysis in this study indicate that work facilities, non-physical work environments and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance with $t_{count} > t_{table}$ and significant value < 0.05 and work facilities, non-physical work environment and job satisfaction together have a positive and significant effect on employee performance from $f_{count} > f_{table}$ and a significant value < 0.05 .

Keywords: *work facilities; non physical work environment; job satisfaction; employee performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena telah diberikan segala nikmat rahmat dan Karunia-Nya, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JOVAN TECHNOLOGIES”. Penulis ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Bapak Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam;
6. Keluarga penulis yang memberi dorongan dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini;
7. Rekan-rekan seperjuangan studi angkatan 2017 yang telah memberikan dukungan, motivasi dan sumbangan pikiran selama menempuh proses penyusunan skripsi ini.

Terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan dari merekalah sehingga penulis mampu menyelesaikan laporan tugas akhir ini.

Batam, 23 Januari 2021



Aminah



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	8
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	9
1.6.1. Aspek Teoritis	9
1.6.2. Aspek Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSAKA	
2.1. Kajian Teori	11
2.1.1. Fasilitas Kerja.....	11
2.1.1.1. Definisi Fasilitas Kerja.....	11
2.1.1.2. Fungsi Fasilitas	12
2.1.1.3. Indikator Fasilitas Kerja.....	12
2.1.2. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	13
2.1.2.1. Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik.....	13
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	14
2.1.2.3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	14
2.1.3. Kepuasan Kerja	15
2.1.3.1. Definisi Kepuasan Kerja	15
2.1.3.2. Teori Kepuasan Kerja	16
2.1.3.3. Indikator – Indikator Kepuasan Kerja.....	17
2.1.4. Kinerja Karyawan	19
2.1.4.1. Definisi Kinerja Karyawan	19
2.1.4.2. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
2.1.4.3. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan	21
2.2. Penelitian Terdahulu	21
2.3. Hubungan Antar Variabel	24
2.3.1. Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan	24
2.3.2. Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	24

2.3.3.	Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.4.	Kerangka Pemikiran.....	25
2.5.	Hipotesis.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1.	Desain Penelitian.....	27
3.2.	Operasional Variabel.....	27
3.2.1.	Variabel Independen (Bebas).....	28
3.2.2.	Variabel Dependen (Terikat).....	29
3.3.	Populasi dan Sampel.....	30
3.3.1.	Populasi.....	30
3.3.2.	Sampel.....	31
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5.	Metode Analisis Data.....	34
3.5.1.	Analisis Deskriptif.....	34
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	35
3.5.2.1.	Uji Validitas Data.....	35
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas.....	36
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.5.3.1.	Uji Normalitas.....	38
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas.....	38
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	39
3.5.4.	Uji Pengaruh.....	39
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
3.5.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	40
3.5.5.	Uji Hipotesis.....	41
3.5.5.1.	Uji Parsial (Uji T).....	41
3.5.5.2.	Uji Simultan (Uji F).....	42
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	43
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	43
3.6.2.	Jadwal Penelitian.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Hasil Penelitian.....	44
4.1.1.	Profil Responden.....	44
4.1.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	44
4.1.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.1.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	45
4.1.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
4.1.2.	Analisis Deskriptif.....	47
4.1.2.1.	Analisis Variabel Fasilitas Kerja (X_1).....	47
4.1.2.2.	Analisis Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2).....	49
4.1.2.3.	Analisis Variabel Kepuasan Kerja (X_3).....	50
4.1.2.4.	Analisis Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	52
4.1.3.	Hasil Uji Kualitas Data.....	53
4.1.3.1.	Hasil Uji Validitas Data.....	53
4.1.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	57
4.1.4.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	58

4.1.4.1.	Hasil Uji Normalitas	58
4.1.4.2.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
4.1.4.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
4.1.5.	Uji Pengaruh	63
4.1.5.1.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
4.1.5.2.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64
4.1.6.	Hasil Uji Hipotesis	65
4.1.6.1.	Uji t (Parsial)	65
4.1.6.2.	Uji F (Simultan)	67
4.2.	Pembahasan.....	68
4.2.1.	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	68
4.2.2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	68
4.2.3.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69
4.2.4.	Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Simpulan	71
5.2.	Saran.....	71

DAFTAR PUSAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas–Diagram Histogram	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas–Normal P-P Plot Regression Standardized	60

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Laporan Hasil Produksi	4
Tabel 1.2 Data Employee Turnover PT Jovan Technologies	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Operasional Variabel	29
Tabel 3.3 Skala Likert	33
Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas	37
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian	43
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	46
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Fasilitas Kerja.....	48
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....	49
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	50
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X_1).....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2).....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_3).....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.14 Hasil Uji data One-Sample Kolmogorov-Smirnov	60
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastitas.....	62
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	65
Tabel 4.19 Hasil Uji t	66
Tabel 4.20 Hasil Uji F	67

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Product Moment	35
Rumus 3.2 Koefisien Korelasi Metode Cronbach's Alpha	37
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda.....	40
Rumus 3.4 Koefisien Determinasi.....	41
Rumus 3.5 Uji t	41
Rumus 3.6 Uji F	42

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian

Lampiran II Tabulasi Data Responden

Lampiran III Profil Responden

Lampiran IV Analisis Deskriptif

Lampiran V Hasil Output Uji Kualitas Data

Lampiran VI Hasil Output Uji Asumsi Klasik

Lampiran VII Hasil Output Uji Pengaruh

Lampiran VIII Hasil Output Uji Hipotesis

Lampiran IX Tabel r

Lampiran X Tabel t

Lampiran XI Tabel F

Lampiran XII Tabel Penelitian Terdahulu

Lampiran XIII Foto Pendukung

LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bagi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi karena manusia ialah asset hidup yang perlu dijaga serta dikembangkan. Oleh karenanya pegawai wajib mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Hakikatnya, manusia sebagai kunci utama dalam perusahaan atau organisasi yang harus dikelola dengan baik agar efisiensi dan efektivitas perusahaan akan semakin meningkat. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara efisiensi, terencana, dan sistematis. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja.

Sebuah organisasi harus berusaha dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja ialah rakitan pekerjaan apa yang akan memperoleh oleh pegawai serasi dengan kriteria dan standar kerja untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Hasil perbandingan dengan standar pekerjaan itu tergantung pada kinerja karyawan baik atau tidaknya (Bangun, 2012 : 231). Kinerja karyawan ialah hasil yang dicapai perusahaan atau organisasi maupun dari karyawan itu sendiri karena berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Oleh sebab itu, kinerja pegawai akan

terlaksana dengan baik apabila didukung dengan fasilitas, lingkungan kerja serta kepuasan kerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja ialah kelengkapan kerja yang wajib dimiliki oleh organisasi. Perlengkapan kerja atau tempat kerja yang baik sangat mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kemampuan serta efektifitasnya Nitisemito dalam (Sinaga, 2020 : 73). Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan memberikan dorongan motivasi kerja bagi karyawan agar bisa mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Sebaliknya, fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif dapat mengganggu kelancaran proses produksi sehingga dapat menurunkan produktivitas suatu perusahaan.

Di samping fasilitas kerja, salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Enny, 2019 : 59). Lingkungan kerja non fisik dalam suatu pekerjaan sangat penting, karena menyangkut suatu hubungan antara karyawan dan pimpinan maupun sesama karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis akan memberikan kedamaian dan kedekatan atau keakraban antara sesama rekan kerja. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan dan bawahan dapat menciptakan suasana kekeluargaan,

komunikasi yang baik dan pengendalian diri untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Tidak hanya fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja ialah pegawai yang akan merasakan puas terhadap pekerjaan serta memandang pekerjaan seperti sesuatu yang meriangkan cenderung mempunyai prestasi yang baik (Anggara & Yadnyana, 2019 : 158). Kepuasan kerja yang pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas dalam bekerja. Untuk menciptakan tenaga kerja atau pegawai yang berprestasi dan terampil diperlukan adanya unsur kepuasan lahiriah dan batiniah dalam diri pegawai itu sendiri (Ghozali, 2017 : 131).

PT Jovan Technologies merupakan sebuah perusahaan yang beroperasi di bidang manufaktur yang ada di kota Batam. Yang berlokasi di komplek Union Industrial Park blok B1 no 1-2, batu ampar. Perusahaan ini merupakan penyedia layanan terkemuka dalam desain produk otomasi, precision machining dan kontak manufaktur untuk pasar global. Yang berkomitmen untuk memberikan layanan berkualitas dengan basis biaya kompetitif pada 3 inti : layanan, solusi, dan

teknologi. Berdasarkan hasil observasi dan penelitian terdahulu di perusahaan PT Jovan technologies, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT Jovan Technologies mengalami penurunan dan tingkat produktivitas kerja pada perusahaan yang belum mencapai target secara maksimal. Hal ini dikarenakan fasilitas yang kurang memadai serta kurang optimal. Seperti kurangnya perlengkapan kerja atau peralatan kerja yang mampu menunjang pada proses kerja karyawan sehingga berpengaruh pada kinerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. serta kurang mendukung lingkungan kerja dalam perusahaan sehingga menimbulkan karyawan akan merasa tidak nyaman. Oleh sebab itu, perusahaan harus bisa perseptif dalam menangani masalah yang terjadi oleh karyawan karena hal tersebut akan memberikan pengaruh bagi perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 data laporan hasil produksi di PT Jovan Technologies pada tahun 2019.

Tabel 1.1 Laporan Hasil Produksi
PT Jovan Technologies pada Tahun 2019

No	Bulan	Target Produksi	Realisasi	Capaian
				(%)
1	Januari	230	210	9%
2	Februari	230	221	4%
3	Maret	250	221	12%
4	April	250	202	19%
5	May	260	190	27%

Sumber: PT Jovan Technologies

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut di atas yang di mana dapat kita lihat bahwa dari bulan ke bulan target produksi yang di targetkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan yang tercapai. Misalnya untuk bulan januari target produksinya 230 sedangkan yang terealisasi hanya 210 jadi terdapat selisih sebanyak 20 dan

dengan tingkat persentase penurunan 9%. Bulan februari dengan target 230 yang tercapai hanya 221 dengan total tidak tercapai sebanyak 9 dengan persentase penurunan 4%. Bulan maret dengan target 250 yang tercapai 221 jumlah yang tidak tercapai sebanyak 29 dengan persentase penurunan 12%. Bulan april dengan target produksi 250 yang terealisasi 202 dan yang tidak tercapai 48 dengan penurunan 19%. Bulan may dengan target produksi 260 yang tercapai 190 dan yang tidak tercapai 70 dengan penurunan sebesar 27%. Permasalahan ini bisa terjadi karena kurangnya fasilitas dan lingkungan kerja yang kurang memuaskan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, Perusahaan harus meningkatkan fasilitas kerja dan lingkungan kerja kepada karyawan secara teratur agar pencapaian target produksi dapat di tingkatkan lagi.

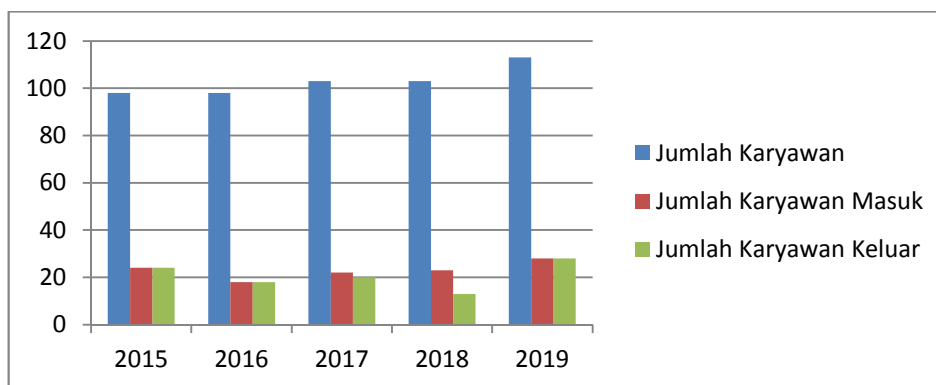
Masalah lingkungan kerja non fisik yang dihadapi PT Jovan Technologies ini tidak jauh beda dengan perusahaan. Pada umumnya yang dimana masalah yang di hadapi perusahaan ini dapat dilihat dari hubungan kerja antar atasan dengan bawahan serta karyawan dengan karyawan lainnya yang belum terjalin dengan baik. Terdapat juga suasana di tempat kerja yang kurang nyaman dapat dirasakan dari kebisingan, udara, dan penerangan di dalam ruang kerja sehingga dapat terjadinya penurunan kinerja karyawan

Seperti yang kita ketahui kepuasan adalah sebuah perasaan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka tinggi pula hasil kinerja karyawan tersebut. permasalahan kepuasan kerja yang terjadi di PT Jovan Technologies yaitu karyawan merasa

tidak puas dengan pekerjaan yang diberikan ataupun terhadap kondisi lingkungan perusahaan yang tidak mendukung. Seperti tidak adanya promosi jabatan serta kurangnya rasa keamanan dalam bekerja. Sehingga menyebabkan adanya karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan dengan berbagai alasan masing-masing. Berdasarkan fenomena diatas maka dapat kita ketahui bahwa kepuasan kerja terhadap PT Jovan Technologies masih tergolong kurang baik, hal ini dapat di lihat dari hasil data employee turnover PT Jovan Technologies periode 2015-2019 pada tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2 Data Employee Turnover PT Jovan Technologies

Periode 2015-2019



Sumber: PT Jovan Technologies

Tabel 1.2 Menunjukkan bahwa terdapat sejumlah karyawan yang keluar masuk dari PT. Jovan Technologies dalam masa kurun tahun 2015 – 2019. Tahun 2015 dengan jumlah karyawan 98 orang, dan yang keluar sebanyak 24 orang dan terjadi penambahan karyawan dengan jumlah karyawan yang keluar yaitu sebanyak 24 orang. Tahun 2016 dengan jumlah karyawan 98 orang, dan yang keluar sebanyak 18 orang, dan yang masuk sebesar 18 orang. Tahun 2017 dengan jumlah karyawan 103 dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 22 orang

dan yang masuk sebesar 20 orang. Tahun 2018 103 dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 23 orang dan yang masuk sebanyak 13 orang. Dan di Tahun 2019 dengan jumlah karyawan 113 orang dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 28 orang dan yang masuk juga sebanyak 28 orang. Maka dapat kita lihat bahwa karyawan di PT. Jovan Technologies di setiap tahunnya mengalami keluar masuk dengan jumlah yang berbeda-beda dari tahun sebelumnya, dan sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan promosi jabatan dan lain sebagainya agar karyawan bisa merasa nyaman di perusahaan. Seperti yang kita ketahui jika promosi jabatan terjalankan dengan baik maka karyawan akan merasa puas bekerja di perusahaan dan dapat meminimalisasikan tingkat keluar masuk karyawan dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Jovan Technologies”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah ditulis, maka identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Turunnya kinerja karyawan bagian produksi di PT. Jovan Technologies.
2. Kurangnya fasilitas kerja yang disediakan seperti peralatan elektronik yang mampu menunjang pada proses kerja karyawan.
3. Kurangnya lingkungan kerja non fisik seperti kurangnya kedekatan antara atasan dengan bawahan serta karyawan dengan karyawan lainnya.

4. Kurangnya kepuasan kerja seperti jarang melakukan promosi jabatan, gaji/upah yang lebih kecil serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini mendapat hasil yang lebih baik, maka pada penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Variabel pada penelitian ini adalah Fasilitas Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y_1) di PT Jovan Technologies.
2. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT Jovan Technologies.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Jovan Technologies?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jovan Technologies?
4. Bagaimanakah pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditulis, maka tujuan pada penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Jovan Technologies.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Jovan Technologies.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jovan Technologies.
4. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat di berbagai kalangan yang baik dari sisi kampus, akademisi, seluruh jajaran staff pada PT Jovan Technologies.

1.6.1. Aspek Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu serta dapat menjadi referensi untuk para pembaca.

1.6.2. Aspek Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan terutama dibagian manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Institusi (UPB)
Sebagai menambah khasanah dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Putera Batam, khususnya di Program studi Manajemen.



BAB II

TINJAUAN PUSAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Fasilitas Kerja

2.1.1.1. Definisi Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang bertujuan untuk dapat memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan demi meningkatkan kinerja pegawai (Anam & Rahardja, 2017 : 4). Fasilitas juga merupakan segala sesuatu yang ditempati, digunakan dan dinikmati oleh karyawan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan demi kelancaran pekerjaan (Iswatun & Ade, 2017 : 436).

Menurut (Sarumaha & Wasiman, 2020 : 397) Fasilitas kerja ialah elemen yang tidak dapat dipisahkan dari kalangan kerja karena penting bagi karyawan dalam mempersiapkan pekerjaan di lingkungan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Fasilitas adalah sarana pendukung yang digunakan dalam bentuk benda, alat ataupun uang atau lainnya yang dapat menunjang kinerja karyawan dan kelancaran penyelenggaraan usaha tertentu (Budi, Kusumayudha, & Riana, 2019 : 224).

Menurut (Sitompul, 2018 : 32) Fasilitas kerja merupakan sarana penunjang kegiatan fisik perusahaan dan digunakan dalam aktivitas normal perusahaan, mempunyai jangka waktu kegunaan yang relatif tetap dan memberikan keuntungan di masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangat penting bagi

perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana untuk memudahkan dan melancarkan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.1.2. Fungsi Fasilitas

Menurut (Moenir, 2016 : 119) terdapat beberapa fungsi dari fasilitas kerja yaitu:

- a. Proses implementasi pekerjaan dipercepat, agar bisa mengurangi waktu.
- b. Barang atau jasa yang dapat meningkatkan produktivitas.
- c. Mutu barang yang lebih terjamin.
- d. Ketelitian dalam susunan dan kestabilan standar terjamin.
- e. Semakin mudah dengan dorongan para pelakunya.
- f. Membuat rasa ketenteraman bagi mereka yang bersangkutan agar bisa menurunkan emosional mereka.

2.1.1.3. Indikator Fasilitas Kerja

Ada beberapa indikator – indikator fasilitas kerja menurut (Moenir, 2016 : 120) yaitu :

1. Fasilitas alat kerja
2. Fasilitas perlengkapan kerja
3. Fasilitas sosial

2.1.2.Lingkungan Kerja Non Fisik

2.1.2.1. Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja ialah merupakan faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Agar bisa memperoleh hasil kerja yang lebih maksimal, dimana dalam lingkungan kerja ini terdapat fasilitas kerja yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam menyelesaikan kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai suatu tujuan organisasi tersebut (Enny, 2019 : 56).

Menurut (Enny, 2019 : 59) Lingkungan kerja non fisik ialah segala situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar sesama rekan kerja ataupun hubungan antar atasan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Recky, 2017 : 90) Lingkungan kerja non fisik ialah segala kondisi yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan dengan bawahan maupun dengan sesama teman kerja. Kondisi lingkungan kerja yang memfokuskan pada hubungan kerja karyawan baik itu hubungan atasan dengan bawahan ataupun antar sesama rekan kerja (Anam & Rahardja, 2017 : 4).

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik ialah segala bentuk hubungan kerjasama antara atasan, bawahan ataupun dengan sesama rekan kerja untuk bisa saling menghormati dan saling mengkomunikasi dengan baik, agar bisa memberikan keharmonisan antar pekerja dalam perusahaan.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Enny, 2019 : 58) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Aspek pribadi, terdiri dari : keterampilan, ilmu, motivasi, keahlian, menyakinkan dan tanggungjawab yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Aspek leadership, terdiri dari : mutu, dukungan, dan arahan yang diberikan oleh direktur.
3. Aspek kelompok, terdiri dari : mutu dorongan dan motivasi yang diberikan oleh teman dalam satu kelompok, menyakinkan terhadap sesama kelompok, kedamaian serta hubungan antar kelompok.
4. Aspek metode, terdiri dari : metode kegiatan, sarana dan prasarana pekerjaan disediakan oleh lembaga, prosedur lembaga, serta budaya prestasi didalam lembaga.
5. Aspek situasional, terdiri dari : membebani serta pergantian wilayah internal dan eksternal.

2.1.2.3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2011 : 47) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Struktur Kerja
2. Tanggung Jawab
3. Penghargaan
4. Kelancaran Komunikasi

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja ialah tingkah laku seorang pekerja terhadap pekerjaannya, yakni karyawan yang puas makin meyenangi terhadap kondisi kerja daripada tidak meyenangi. Kondisi kerja yang timbul bisa dilakukan dengan penilaian terhadap pekerjaan untuk bisa menghargai dan bisa mencapai nilai terpenting dalam pekerjaan (Masram dan Muah, 2017 : 117). Kepuasan kerja ialah suatu kondisi kerja yang dapat berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja dengan baik, bisa mengikuti aturan kerja serta kebijakan organisasi agar bisa memenuhi standari kinerja karyawan (Nabawi, 2019: 171).

Kepuasan Kerja yakni karyawan yang merasakan sikap kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapai (Anam & Rahardja, 2017 : 3). Kepuasan kerja ialah karyawan yang merasakan sikap kepuasan terhadap pekerjaan yang dibagikan kepadanya (Wahyuni, 2019 : 157).

Kepuasan kerja adalah kondisi kerja ketika seorang pegawai mengalami perasaan hubungan dengan rekan kerja. Begitu pula, kepuasan kerja ialah salah satu sarana penting bagi seorang karyawan, dimana hasil interaksi karyawan terhadap lingkungan kerja agar dapat dijalankan dengan baik dan bisa mencapai tujuan perusahaan (Winarsih, Bachri, & Yulianto, 2019 : 200). Kepuasan kerja ialah suatu kondisi emosional, baik dari segi positif maupun negatif yang berpengaruh terhadap kegiatannya, positif jika semua aspek dengan harapan

sebaliknya, negatif apabila bagian yang diharapkan tidak sesuai (Nadhiroh, 2019 : 63).

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah sikap perasaan karyawan terhadap bentuk kepuasan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam diri pegawai yang berhubungan dengan kondisi kerja

2.1.3.2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut (Masram dan Muah, 2017 : 119), Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai hygiene atau maintenance factors. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.

2. Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

3. Perbandingan Intrapersonal (Discrepancy Theory)

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

4. Teori Keadilan (Equity Theory)

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain

2.1.3.3. Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Berikut beberapa indikator yang memengaruhi kepuasan kerja yang terdiri

dari (Busro, 2018 : 102):

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Pemberian kewajiban yang memikat, kesempatan buat belajar dan menampung tanggung jawab serta peningkatan untuk pegawai adalah sumber utama kepuasan dalam pekerjaan,

2. Gaji/Upah (*pay*)

Adalah aspek multidimensi pada kepuasan kerja. Penilaian untuk kepuasandapat dilihat dari besarnya uang atau upah yang diterima pegawai, yang mana apa yang dianggap layak dan pantas dapat dilihat dari hal ini.

3. Promosi (*promotion*),

Adalah peluang untuk meningkatkan diri dari segi intelektual dan keahlian yang menjadi pondasi berharga untuk berkembang di organisasi agar kepuasan dapat tercipta.

4. Pengawasan (*supervision*),

Adalah keahlian pengawas untuk membagikan dukungan perilaku dan bantuan teknis. Yang pertama adalah berpusat pada pegawai, hal ini diukur dengan pengawas yang memanfaatkan kepedulian dan ketertarikan personal untuk pegawai. pengaruh dalam pengambilan keputusan yang bisa memengaruhi pekerjaan pegawai atau iklim partisipasi adalah yang kedua.

5. Rekan kerja (*workers*),

Asal kepuasan kerja yang sederhana terletak pada rekan kerja yang dapat bekerja sama. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak dalam bertindak

selaku bantuan pada anggota individu, kenyamanan, sumber dukungan, dan nasehat.

6. Keadilan

Keadaan yang seimbang ataupun tidak berat sebelah dalam pembagian yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pegawai.

7. Hasil Pekerjaan secara keseluruhan

Pelaksanaan tugas yang diberikan memberikan dampak terhadap hasil yang diterima.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah segala kegiatan atau peran pekerjaan dan kemampuan serta motivasi. Dalam melengkapinya suatu pekerjaan atau aktivitas seorang pekerja harus mempunyai kemauan serta tingkat keterampilan tertentu. Kesiapan dan kemampuan seseorang tidaklah efektif jika melakukan pekerjaan tiada pengetahuan mengenai apa yang harus dilakukannya (Ghozali, 2017 : 133).

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh pegawai sesuai dengan kriteria dan standar kerja untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Hasil perbandingan dengan standar pekerjaan itu tergantung pada kinerja karyawan baik atau tidaknya (Bangun, 2012 : 231).

Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan dengan lebih baik. Hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dengan kemampuan karyawan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing (Winarsih et al., 2019 : 200).

Kinerja ialah sebuah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan untuk menghasilkan kinerja dengan standar kerja serta sasaran yang ditetapkan oleh organisasi (Anam & Rahardja, 2017 : 4). Kinerja pegawai ialah digunakan untuk menentukan apakah pegawai telah melaksanakan dan menyelesaikan tugas secara individu ataupun kelompok dengan tanggung jawab serta kemampuan kerja masing-masing agar tercapainya tujuan tersebut (Suhardi & Sulasri Desi, 2017 : 27).

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

2.1.4.2. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor–faktor yang mempengaruhi yaitu sebagai berikut (Enny, 2019 : 115) :

- a. Keahlian dan kemampuan dimiliki oleh individu pada saat mengerjakan suatu kegiatan. Jadi banyak yang memilih keahlian dan kemampuan maka mampu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh serta apa yang ditetapkan dilakukan dengan benar.
- b. Ilmu adalah kegiatan dimana seorang yang mempunyai ilmu yang berhubungan dengan pekerjaan yang bagus maka senantiasa akan mendapatkan hasil pekerjaan yang baik, demikian juga sebaliknya.

- c. Work Design ialah hasil pekerjaan yang mempunyai design yang baik, agar pekerjaan bisa dilaksanakan dengan benar dan tepat serta memudahkan dalam pekerjaan.
- d. Kepribadian, adalah sikap manusia dan sifat yang dimiliki oleh setiap orang yang mempunyai individual dan sifat yang berbeda terhadap satu dengan lainnya.
- e. insentif ialah penyemangat karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. apabila pegawai mempunyai semangat yang kompeten dari dirinya sendiri bahwa karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan tepat.
- f. Kepemimpinan, adalah tingkah laku seorang atasan dalam mengelola, memerintah serta mengarahkan karyawan untuk melaksanakan kegiatan serta tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.4.3. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator – indikator kinerja karyawan menurut (Ansory & Indrasari, 2018 : 208), yaitu :

1. Sikap kerja
2. Kedisiplinan kerja
3. Kerja sama
4. Kualitas kerja

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu dengan variabel sama yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Winarsih et al., 2019)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalses Syariah Kandangan	analisis regresi linier berganda	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan
2	(Anggara & Yadnyana, 2019)	Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di LPD	analisis regresi linier berganda	Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi.
3	(Nabawi, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	analisis regresi linier berganda	Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum
4	(Ghozali, 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar	analisis regresi linier berganda	1. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja, berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Tabel 2.1 Lanjutan

				2. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
5	(Anam & Rahardja, 2017)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	analisis regresi linier berganda	Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisk dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(Nurhadian, 2019)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Jalur	Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
7	(Wahyuni, 2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen	analisis regresi linier berganda	Kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan kinerja dosen di Universitas Merdeka Pasuruan
8	(Iswatun & Ade, 2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang	analisis regresi linier berganda	1. Ada pengaruh signifikan kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang.

Tabel 2.1 Lanjutan

9	(Recky, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hilir	analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.
---	---------------	--	----------------------------------	--

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Anam & Rahardja, 2017) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *diterima*. Hasil dari penelitian (Nurhadian, 2019) Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila fasilitas kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

2.3.2. Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

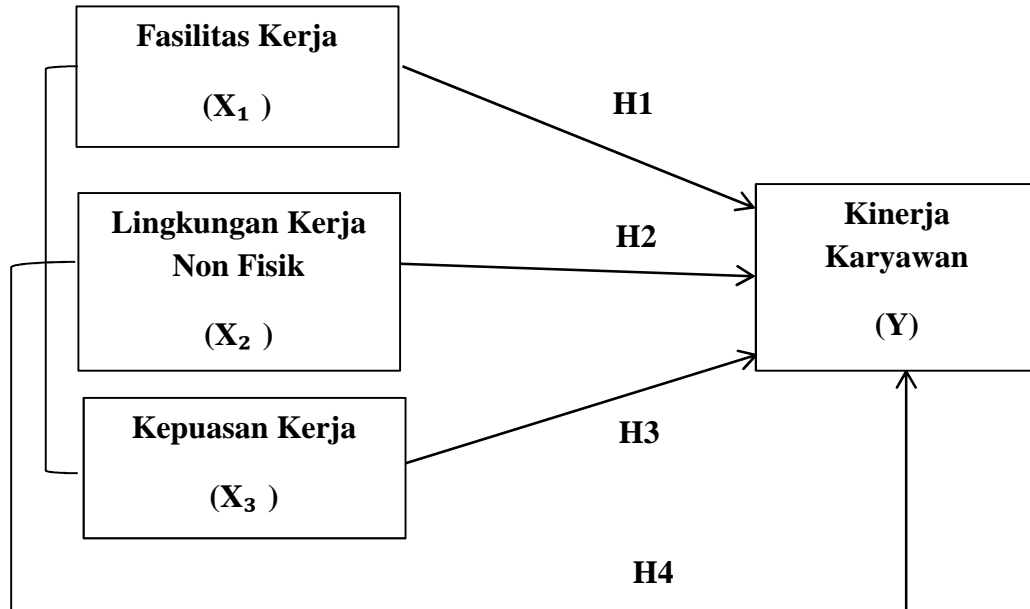
Penelitian yang dilakukan oleh (Recky, 2017) menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung sebesar $2,495 > t$ tabel sebesar 1,985 dan nilai signifikan sebesar $0,014 <$ dari taraf signifikan 0,05 Maka dan H_a diterima dan H_0 ditolak.

2.3.3. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Winarsih et al., 2019) menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan. Hasil dari penelitian (Ghozali, 2017) juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Hal ini ditunjukkan bahwa hasil nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel ($10,707 > 2,98$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000.

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan diatas kerangka pemikiran dapat dirumuskan menjadi bagan dibawah ini :



Sumber: Peneliti (2020)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Fasilitas kerja berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies.

H₂ : Lingkungan kerja non fisik berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies.

H₃ : Kepuasan kerja berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies

H₄ : Fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja secara bersama-sama berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Langkah-langkah yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data dan pengumpulan data secara menyeluruh yaitu dengan desain penelitian. Dilakukannya penelitian ini buat menguji pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Siyoto, 2015 : 99) prinsip atau metode beserta sistem dalam desain penelitian sebagai panduan dalam perencanaan penelitian untuk membangun strategi agar bisa menghasilkan cetak biru atau model penelitian. Menurut (Sanusi, 2011 : 13) Secara umum, metode penelitian yaitu diletakkan pada bagian awal materi/bab dalam sebuah desain penelitian, dengan memberikan arahan serta petunjuk yang terstruktur kepada peneliti berhubungan dengan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan, kapan akan dilaksanakan dan dengan cara apa melakukannya.

3.2. Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2012 : 59) Variabel penelitian ialah sebuah nilai ataupun sifat maupun atribut dari objek, seseorang ataupun aktivitas yang memiliki ragam terpilih yang dikukuhkan oleh peneliti buat dipelajari dan diambil kesimpulannya

Adapun batasan atau operasional variabel diteliti adalah variabel dependen dan variabel indenpenden.

3.2.1. Variabel Independen (Bebas)

Menurut (Sugiyono, 2012 : 59), Variabel independen dalam bahasa Inggris kerap ditutor selaku variabel antecedent, stimulus, predictor dan kerap ditutor variabel bebas dalam bahasa Indonesia. Variabel yang mengakibatkan suatu alasan perubahan atau variabel yang memengaruhi maupun yang menimbulkan variabel terikat atau dependen ialah variabel bebas.

Variabel Independen (X_1) dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja dengan indikator sebagai berikut (Moenir, 2016 : 120):

1. Fasilitas alat kerja
2. Fasilitas perlengkapan kerja
3. Fasilitas sosial

Variabel independen (X_2) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik dengan indikator sebagai berikut (Sedarmayanti, 2011 : 47) :

1. Struktur Kerja
2. Tanggung Jawab
3. Penghargaan
4. Kelancaran Komunikasi

Variabel independen (X_3) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dengan indikator sebagai berikut (Busro, 2018 : 102) :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji / upah
3. Promosi
4. Pengawasan

5. Rekan kerja
6. Keadilan
7. Hasil pekerjaan secara keseluruhan

3.2.2. Variabel Dependen (Terikat)

Menurut (Sugiyono, 2012 : 59) Variabel dependen dalam bahasa Inggris kerap juga ditutor selaku variabel konsekuen, output dan kriteria serta kerap ditutor variabel terikat pada penuturan bahasa Indonesia. Variabel yang selaku dampak atau variabel yang dipengaruhi karena terdapat variabel bebas atau independen ialah variabel terikat.

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan indikator sebagai berikut (Ansory & Indrasari, 2018 : 208) :

1. Sikap kerja
2. Kedisiplinan kerja
3. Kerja sama
4. Kualitas kerja

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Fasilitas Kerja (X ₁)	Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasaran yang bertujuan untuk dapat memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan demi meningkatkan kinerja pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas alat kerja 2. Fasilitas perlengkapan kerja 3. Fasilitas sosial 	Likert
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	Lingkungan kerja non fisik ialah segala situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar sesama teman kerja ataupun hubungan antar atasan dengan bawahan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur Kerja 2. Tanggung Jawab 3. Penghargaan 4. Kelancaran komunikasi 	Likert

Tabel 3.1 Lanjutan

Kepuasan Kerja (X)	Kepuasan kerja ialah suatu kondisi kerja yang dapat berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja dengan baik, bisa mengikuti aturan kerja serta kebijaksanaan organisasi agar bisa memenuhi standari kinerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>) 2. Gaji/Upah (<i>pay</i>) 3. Promosi (<i>promotion</i>), 4. Pengawasan (<i>supervision</i>), 5. Rekan kerja (<i>workers</i>), 6. Keadilan 7. Hasil Pekerjaan secara keseluruhan 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja ialah sebuah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan untuk menghasilkan kinerja dengan standar kerja serta sasaran yang ditetapkan oleh organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap kerja 2. Kedisiplinan kerja 3. Kerja sama 4. Kualitas Kerja 	Likert

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012 : 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan (operator) khusus bagian produksi di PT Jovan Technologies dengan jumlah karyawan sebanyak 113 orang. Data populasi ini diambil pada bulan May 2020.

3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012 : 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Teknik pengambilan sampel (sampling) adalah cara peneliti mengambil sampel atau contoh yang representative dari populasi yang tersedia. Cara pengambilan sampel dari populasi dapat dilakukan dengan unsur peluang atau tidak. Jika dalam proses mengambil sampel memperhatikan unsur peluang (probability sampling), tipe sampling disebut sampling peluang atau cara pengambilan sampel secara acak. Jika dalam proses pengambilan sampel tidak membutuhkan unsur peluang, tipe sampling disebut sampling nonpeluang (nonprobability sampling) (Sanusi, 2011).

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Dimana data yang diuji dengan total populasi sebanyak 113 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting dan berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural seting), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau

lewat dokumen. Selanjutnya kalau dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), (Sugiyono, 2012 : 137).

Dalam penelitian ini penggunaan teknik pengumpulan data dilakukan dengan melaksanakan peninjauan langsung dan pengedaran kuesioner kepada para responden karyawan PT Jovan Technologies yang merupakan objek agar dapat memperoleh data primer. Berdasarkan metode-metode dibawah ini data primer bisa diperoleh dari: (Sugiyono, 2012).

1. Interview (Wawancara)

Teknik survei yang memakai pertanyaan dengan cara verbal kepada subjek penelitian ialah teknik pengumpulan data melalui wawancara. Metode wawancara dijalankan apabila peneliti membutuhkan hubungan atau komunikasi bersama responden.

2. Observasi

Kumpulan pertanyaan tercatat yang membutuhkan respons baik ketidakcocokan atau kecocokan dari pendapat testi ialah kuesioner/angket. Berdasarkan indikator yang ditetapkan dalam semua variabel khusus suatu pernyataan atau pertanyaan yang tercatat pada angket dibuat

3. Kuesioner (Angket)

Proses penulisan model kelakuan orang (subjek), benda (objek), maupun keadaan yang tersusun tanpa terdapat komunikasi ataupun pertanyaan dengan pribadi-pribadi yang diteliti ialah observasi. Jika dibandingkan dengan teknik

suvei, maka teknik observasi memiliki kelebihan pada data yang dihimpun biasanya kian seksama, tidak terdistorsi dan terlepas oleh *response bias*.

SPSS 25 ialah perangkat lunak yang dipakai sebagai pengujian pada penelitian ini untuk pemungutan data dengan kuesioner. Tanggapan dari tiap pertanyaan atau pernyataan memakai skala likert yang diberi skor. Untuk menilai sikap, persepsi dan pendapat kelompok atau individu mengenai fenomena sosial menggunakan skala *likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2012 : 132).

Tabel 3.2 Skala Likert

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: (Sugiyono, 2012)

3.5. Metode Analisis Data

Menurut (Sanusi, 2011 : 115) analisis data ialah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya.

Pendapat lain (Sugiyono, 2012 : 147) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam pengolahan data yang telah diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, digunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). untuk memberikan gambaran hubungan yang jelas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2012 : 147) Statistik yang dipakai buat menganalisis data melalui penggambaran dan pendeskripsian data yang sudah terhimpun sebagaimana adanya dengan tidak adanya niat membentuk kesimpulan yang berlangsung untuk generalisasi atau umum ialah statistik deskriptif.

Pendapat lain (Wibowo, 2012 : 24) statistik deskriptif ialah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Biasanya meliputi gambaran atau

mendeskripsikan hal-hal dari suatu data mean, median, modus, range, varian, frekuensi, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi. Sedangkan analisis deskriptif kuantitatif adalah analisis yang didasarkan pada data yang diperoleh dari para responden dan dinyatakan dalam bentuk tabulasi data. Dalam penelitian ini analisis berdasarkan uraian hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan di PT Jovan Technologies.

3.5.2. Uji Kualitas Data

Sebelum menganalisis dan menginterpretasi terlebih dahulu harus dilakukan uji kualitas data yang berbagi menjadi 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut:

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2012 : 121).

Besaran nilai koefisien Korelasi Product Moment dapat diperoleh dengan rumus seperti di bawah ini (Wibowo, 2012 : 35) :

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i) (\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.1 Product Moment

Keterangan :

R = koefisien korelasi

I = skor item

X = skor total dari x

N = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika :

- a. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dijelaskan berkorelasi signifikan terhadap skor jumlah item tersebut, maka item dijelaskan valid.
- b. Apabila r hitung lebih kecil dari r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dijelaskan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor jumlah item tersebut, maka item dijelaskan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu walaupun instrumen valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan. Instrumen yang reliabel belum tentu valid. Meteran yang putus dibagian ujungnya, bila digunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang sama tetapi selalu tidak valid (Sugiyono, 2012 : 121). Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak (Wibowo, 2012 : 52).

Untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan rumus yakni:

$$r_{ix} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Rumus 3.2 Koefisien Korelasi Metode Cronbach's Alpha

Sumber: (Wibowo, 2012)

Keterangan:

r_{ix} = Realibilitas instrument

K = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian pada butir

σ_1^2 = Varian total

Pembuktian nilai uji memakai uji dua sisi SPSS dengan tingkat signifikansi nilai asli dari SPSS yaitu 0,05. Tolak ukur diterima atau tidaknya sebuah data reliabel apabila nilai alpha lebih tinggi dari pada nilai r tabel ataupun nilai kritis *product moment*. Nilai yang lebih rendah dari 0,6 ditafsir kurangnya reliabilitas yang dimiliki, untuk nilai di angka 0,7 bisa diterima dan nilai diatas 0,8 ditafsir bagus (Wibowo, 2012 : 53).

Tabel 3.3 Indeks Koefisien Reliabilitas

No.	Kriteria	Nilai Interval
1	Sangat rendah	< 0,20
2	Rendah	0,20 – 0,399
3	Cukup	0,40 – 0,599
4	Tinggi	0,60 – 0,799
5	Sangat tinggi	0,80 - 1,00

Sumber: (Wibowo, 2012)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Didalam uji asumsi klasik akan dilaksanakan tes data melalui Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas serta uji multikolinearitas.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Wibowo, 2012 : 61) Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*.

Jika melihat kurva normal pada histogram di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa model memiliki distribusi normal, hal ini diperhatikan oleh bentuk kurva yang menyerupai lonceng, *bell shaped*. Dan jika melihat pada diagram normal *P-P plot regression standardized*, keberadaan titik-titik berada di sekitar garis, demikian pula jika menilik titik-titik pada scatter plot nampak titik-titik tersebut menyebar, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan. Apabila pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi (Wibowo, 2012 : 87).

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat tool uji yang disebut *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel independennya (bebas).

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diperlukan sebagai pembuktian ada tidaknya gejala varian variabel pada model yang berbeda. Uji *Park Gleysen* bisa dipakai buat mengetes heteroskedastisitas menggunakan korelasi nilai *absolute* residualnya melalui tiap-tiap variabel independen. Model yang tidak mengalami heteroskedastisitas apabila hasil nilai probabilitasnya mempunyai nilai signifikansi besar dari nilai alpha-nya (0,05) (Wibowo, 2012 : 93).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan model regresi selaku sarana tes akan mempersembahkan hasil yang bagus saat uji regresi linear berganda dengan data yang memiliki syarat-syarat, diantaranya: data mempunyai distribusi normal, data yang digunakan memiliki model data yang berskala rasio maupun interval, mencukupi ketentuan *BLUE*, ataupun mencukupi sebuah uji yang bisa menciptakan nilai perkiraan yang tidak bias (Wibowo, 2012 : 126).

Regresi linier berganda dinotasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + \dots + b_n x_n \quad \text{Rumus 3.3 Regresi Linear}$$

Berganda

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

x1 = Fasilitas Kerja

x2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

x3 = Kepuasan Kerja

xn = variabel indenpen ke – n

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan dalam hubungan untuk mengetahui total atau persentase sumbangan variabel bebas dalam model regresi yang secara bersama sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas) (Wibowo, 2012 : 135) .

Uji R² (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R² mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted R²* pada tampilan *model summary*.

Koefisien determinasi dengan menggunakan dua buah variabel indenpenden, maka rumusnya adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2} \quad \text{Rumus 3.4 Koefisien Determinasi}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

ryx = Korelasi variabel x dengan y

ryx = Korelasi variabel x dengan y

rx_1x_2 = Korelasi variabel x dengan variabel x

3.5.5. Uji Hipotesis

3.5.5.1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh atau hubungan yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}} \quad \text{Rumus 3.5 Uji t}$$

Sumber : (Priyanto, 2012)

Keterangan:

b_i = Koefisien regresi variabel

s_{b_i} = Standar error variabel

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hipotesis 1 : Fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. H_0 : tidak ada pengaruh yang positif dan signifikansi antara Fasilitas kerja, Lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. H_a : Ada pengaruh yang positif dan signifikansi antara Fasilitas kerja, Lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.5.5.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh ataupun hubungan yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.6 Uji F}$$

Sumber: (Priyanto, 2012)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rumusan hipotesis uji F dalam penelitian ini adalah:

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti semua variabel independen tidak secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi atau objek yang menjadi penelitian yang dilakukan peneliti pada PT Jovan Technologies, yang berlokasi di Komplek union industrial park blok b1 no. 1-2 kec. Batu ampar, kota batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal pelaksanaan penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Sep'20		Oct'20				Nov'20				Des'20				Jan'21				
	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
Pengajuan Judul	■	■																	
Pencarian data awal			■	■	■	■													
Pengumpulan data							■	■	■	■									
Penyusunan Data								■	■	■	■								
Analisis Data											■	■	■	■					
Penyelesaian															■	■	■	■	■
Skripsi															■	■	■	■	■